

PEMBERDAYAAN GURU SEKOLAH DASAR NEGERI ARJOSARI KABUPATEN PACITAN

ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan kepada:

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Magister dalam Ilmu Pendidikan



Oleh:

IMAM KURDI

NIM : Q.100.110.216
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

PERSETUJUAN

Pemberdayaan Guru Sekolah Dsar Negeri Arjosari Kabupaten Pacitan

Disusun oleh:

IMAM KURDI

NIM : Q.100.110.216

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan

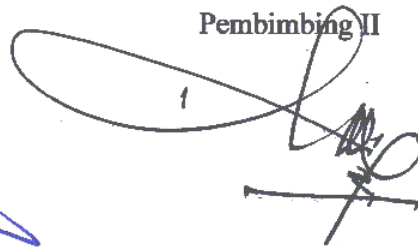
Telah Disetujui dan Disyahkan oleh Pembimbing I dan Pembimbing II

Pembimbing I



Prof. Dr. Utama, M.Pd.

Pembimbing II



Dr. Sofyan Anif, M.Si

PEMBERDAYAAN GURU SEKOLAH DASAR NEGERI ARJOSARI KABUPATEN PACITAN

Imam Kurdi, Sutama, Sofyan Anif
imamkurdibangunsari@gmail.com

Abstract: *Elementary School Teacher Empowerment Arjosari Pacitan. Thesis. Surakarta, Muhammadiyah University of Surakarta, Graduate Program, 2013. To realize that schools have the advantage of the quality of education necessary for the management of the principal strategies in managing human resources. This study aims to describe the procurement teacher recruitment. Describe the formation and development of teachers, and describe the teacher control SDN Arjosari. This study is a qualitative, using an ethnographic approach. Place of execution of the research is on SDN Arjosari Pacitan. With sources: Head of School, teacher, chairman of the committee, and the school superintendent. The collection of data through observation, interviews and documentation. The validity of the data was tested by using triangulation. whereas for data analysis techniques using version Milles and Huberman. by means of data reduction, data and drawing conclusions and verification. The results showed that to meet the needs of teachers and kuantitati qualitatively as teacher empowerment has been done. (1) stats and implementation of teacher recruitment. (2) The development of (professionalism, career and welfare of teachers), and (3) control of teachers, good running order the expected goals.*

Keywords: Head of School, empowerment, teacher.

PENDAHULUAN

Guru pada suatu lembaga sekolah, khususnya guru yang berada di SDN Arjosari merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat fital dalam pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran. Guru sebagai garda terdepan pendidikan harus dibina di bawah kepemimpinan kepala sekolah profesional. Aspek kunci kepemimpinan dalam pendidikan atau sekolah adalah memberdayakan para guru untuk memberikan mereka kesempatan secara maksimum guna mengembangkan belajar siswanya (Samino, 2010: 165). Memperhatikan hal ini, maka dapat dimengerti bahwa guru harus lebih berdaya dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Terkait dengan mutu ini dapat disikapi oleh kepala sekolah bagaimana meningkatkan dan mengelola sumber daya manusia, kegiatan yang dimaksud

adalah pemberdayaan guru. Pemberdayaan guru dilakukan untuk membuat guru lebih berdaya, kuat, dan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya agar efektif produktif, sehingga terwujud guru profesional. yaitu guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (UU No.14, 2005: 16).

Menyadari permasalahan keterbatasan guru secara kuantitas maupun kualitas, dan betapa besar tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan guru di SDN Arjosari maka kepala sekolah secara sadar dan berkomitmen agar guru yang dipimpinnya lebih berdaya, kuat dan mampu mengemban tugas yang dapat memberikan pelayanan terbaik dan menjadi guru untuk kemajuan sekolah.

Pengelolaan sumber daya manusia, memberdayakan guru yang dilakukan adalah dengan menyusun dan melaksanakan perencanaan, mengevaluasi serta menindaklanjuti tentang pengadaan guru, pembinaan dan pengembangan guru yang meliputi peningkatan profesionalisme, pembinaan karier, dan pembinaan kesejahteraan, serta melakukan pengendalian guru (Minarti, 2011: 129). Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di sekolah maka dalam penelitian mengangkat judul "Pemberdayaan Guru Sekolah Dasar Negeri Arjosari Kabupaten Pacitan"

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pemberdayaan guru sekolah dasar negeri Arjosari kabupaten Pacitan dengan sasaran pembahasan permasalahan tentang rekrutmen, pembinaan dan pengembangan, serta pengendalian guru.

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Pelaksanaan penelitian dilakukan oleh peneliti secara langsung masuk ke lapangan dan berusaha mengumpulkan data dalam situasi yang sesungguhnya. Moleong (2007:7) menyatakan penelitian kualitatif lebih menekankan pada aspek proses daripada sekedar hasil yang diinginkan. Dalam penelitian ini sebagai subjek telah

ditetapkan sejumlah individu partisipan yang antara lain kepala sekolah, guru, ketua komite sekolah dan pengawas sekolah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi. Studi etnografi (*ethnographic studies*) mendeskripsikan dan menginterpretasikan budaya, kelompok sosial atau sistem. Meskipun makna budaya itu sangat luas, tetapi studi etnografi biasanya dipusatkan pada pola-pola kegiatan, bahasa, kepercayaan, ritual dan cara-cara hidup (Sukmadinata, 2006: 62). Inti dari etnografi adalah upaya untuk memperhatikan makna-makna tindakan - tindakan dan kejadian yang menimpa orang lain yang kita pahami sebagaimana pendapat James P. Spradley (Amri Marzali, 2006: 5)

Bentuk akhir hasil penelitian berupa naratif deskriptif yang bersifat menyeluruh yang menginterpretasikan seluruh aspek-aspek kegiatan dan menggambarkan kompleksitas kegiatan tersebut. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di SDN Arjosari, Pacitan. Sekolah ini berada di pedesaan dan jarak dari perkotaan sejauh 10 km arah utara dari kota Pacitan. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan

Data dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan tujuan penelitian yang akan diteliti, yaitu pemberdayaan guru Sekolah Dasar Negeri Arjosari, kabupaten Pacitan. Sumber data dalam penelitian meliputi kata-kata dan tindakan, sumber tertulis dan foto dokumen kegiatan. Narasumber dalam penelitian ini meliputi Kepala Sekolah SDN Arjosari, Ketua komite sekolah, Pengawas TK dan SD Kecamatan Arjosari, dan Guru SDN Arjosari.

Teknik pengumpulan data penelitian didasarkan pada sumbernya menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung di lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen laporan. Untuk mendapatkan data teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh itu sangat bernilai dan diperhatikan sebagai pijakan dasar untuk menyusun simpulan hasil penelitian. Peneliti kualitatif meyakini bahwa tidak ada

data yang tidak bernilai untuk diperhatikan (Sutama, 2011: 63).

Berdasarkan karakter penelitian kualitatif ini maka secara cermat, tepat, rinci dan menyeluruh peneliti menggali informasi mengumpulkan data secara langsung datang ke latar (setting) sesuai dengan permasalahan yang dikaji. Jenis data yang dihimpun mencakup transkrip wawancara, catatan lapangan, foto dokumentasi kegiatan, serta arsip resmi sekolah. Data penelitian diperoleh tidak sekaligus dalam satu tahap akan tetapi dilakukan melalui beberapa tahapan.

Menurut Mc.Millan dan Sally Schumacher dalam Sutama (2011: 126) menyatakan ada lima tahapan dalam menghimpun, mengumpulkan data yaitu: *Tahap 1*, perencanaan penghimpunan data, *Tahap 2*, Permulaan penghimpunan data, *Tahapan 3*, Himpunan data dasar dan reduksi, *Tahapan 4*, Penutupan dan penyajian data. *Tahapan 5*, Penyempurnaan tahap penghimpunan data.

Teknik analisis data menurut Patton (Moleong, 2007:280) adalah proses kategori urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar, ia membedakannya dengan penafsiran yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan di antara dimensi-dimensi uraian.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data deskriptif yang dilakukan adalah model analisis interaktif sebagaimana pendapat Moleong (2012: 247) yang dilakukan melalui empat komponen yang saling berinteraksi : yaitu 1) Pengumpulan data, yang dilakukan dengan menggunakan observasi dan wawancara mendalam. 2) Reduksi data, yaitu diartikan sebagai pemusatan penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kata kasar dari catatan lapangan. 3) Penyajian data, berupa teks naratif dari catatan lapangan yang telah digolongkan sesuai dengan topik masalah. 4) Verifikasi dan penarikan kesimpulan, yaitu berusaha mencari makna dari komponen yang disajikan.

Untuk menguji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data

tersebut. Menurut Moleong (2007:330), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Tahap-tahap dalam pengumpulan data dalam suatu penelitian, yaitu tahap orientasi, tahap eksplorasi dan tahap membercek.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Rekrutmen guru sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan guru secara kuantitatif dan kualitatif. Jika kondisi guru kurang maka akan mempengaruhi pada proses dan hasil belajar secara optimal. Menurut pendapat E.Mulyasa (2002:42) bahwa untuk memperoleh hasil belajar yang optimal, pembelajaran harus dilaksanakan secara efektif dan efisien dalam kondisi menyenangkan. Hal ini dimaknai bahwa pembelajaran yang efektif dan efisien dapat diperoleh hasil belajar yang optimal, sedangkan hasil yang optimal dapat tercapai jika jumlah guru itu baik secara kuantitas maupun kualitas terpenuhi.

Dari hasil penelitian diperoleh data keadaan jumlah guru di SDN Arjosari sejak tahun 2010 secara kuantitas kurang. Masalah ini disebabkan karena adanya guru yang telah mencapai masa usia purna tugas, mutasi dinas karena promosi jabatan serta meninggal dunia. Di samping itu secara kualitas juga masih kurang sehingga perlunya pembinaan dan pengembangan agar guru lebih berdaya. Mensikapi kondisi kekurangan tersebut yang dilakukan kepala sekolah adalah menginventarisasi kebutuhan, dan selanjutnya merencanakan rekrutmen atau pengadaan tenaga pendidik. Hal ini senada dengan pendapat Minarti (2012: 127) bahwa sebelum melakukan perekrutan langkah awal adalah inventarisasi ketenagaan. Hal ini dimaknai bahwa dalam memenuhi kebutuhan guru upaya yang harus dilakukan sebelumnya oleh kepala sekolah, adalah menyusun perencanaan perekrutan di lembaga sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil temuan dalam perencanaan diperoleh data bahwa

kepala sekolah melakukan hal berikut : 1). Menginventarisasi kebutuhan 2). Mengusulkan pengadaan guru kepada dinas pendidikan, 3). Memohon persetujuan kepada ketua komite sekolah , 4). Mengumumkan pendaftaran secara terbatas melalui rapat sekolah. 5). Melaksanakan seleksi secara terbatas dan segera mengumumkan hasilnya. Tindakan tersebut menunjukkan langkah praktis dalam perencanaan rekrutmen, sehingga prinsip ketercapaian kebutuhan segera dapat teratasi. Kebijakan kepala sekolah menunjukkan bahwa dirinya sebagai manajer sumber daya dan pemimpin organisasi.

Keadaan tersebut didukung oleh hasil penelitian Sergiovani(1991) , Watkins (2005) dalam Jurnal penelitian Afareez Abdul Razak yang menyatakan bahwa kepala sekolah memandang dirinya sebagai manajer sumber daya dan pemimpin organisasi dan staf. Hal ini dapat dimaknai bahwa ada tindakan yang bijak dari kepala sekolah ketika menyusun perencanaan, secara prinsip kepala sekolah menempatkan diri sebagai manajer sumber daya sehingga dalam memenuhi kebutuhan guru dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut pada tahap pengadaan, kegiatan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah rekrutmen. Proses yang dilaksanakan adalah pendaftaran, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Minarti (2012: 133) yang menyatakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan , baik jumlah maupun kualitasnya dilakukan rekrutmen. Hal ini dapat dimaknai bahwa untuk mengatasi kebutuhan guru maka langkah yang harus dilakukan adalah pengadaan atau rekrutmen sehingga didapat guru yang berdaya dan profesional sesuai yang diharapkan.

Hasil penelitian dalam pelaksanaan seleksi diperoleh data : 1) .Perekrutan guru tidak dilakukan tes baik lisan maupun tulis, 2). Informasi dan pelaksanaan rekrutmen guru belum dilaksanakan sesuai dengan prosedur penerimaan guru, 3). Informasi tentang penerimaan kebutuhan guru, disampaikan belum

menyeluruh, dan hanya bersifat interen, 4). Penerimaan guru dipersyaratkan memiliki standar kualifikasi pendidikan berijazah S 1 PGSD, 5). Penentuan calon guru yang diterima berdasarkan pada hasil seleksi data administrasi dan memenuhi persyaratan yang ditentukan, 6) Penerimaan guru tidak tetap didasarkan pada pelamar yang lebih awal mengajukan permohonan menjadi guru, dan berada atau bertempat tinggal tidak jauh dari sekolah.

Data tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa prinsip dan kebijakan yang lebih mengarah pada azas kemudahan dan kebijakan. Kegiatan yang telah dilakukan menunjukkan kepala sekolah SDN Arjosari dalam melaksanakan program, pelaksanaan seleksi, hingga sampai pada penempatannya belum sesuai mekanisme, alasannya segera terpenuhinya kekurangan guru. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepala sekolah dalam pelaksanaan rekrutmen tersebut secara nyata belum sepenuhnya melakukan sesuai dengan tahap-tahap rekrutmen. Hal ini disadari betul namun demi pertimbangan biaya tenaga dan hal lain maka langkah tersebut dilakukannya.

Langkah yang dilakukan kepala sekolah belum sejalan dengan pendapat Gruenert (2005) dalam jurnal Afareez Abdul Razak (Vol.1 No.3) yang menyatakan bahwa dalam membangun kepercayaan diri, membangun iklim sekolah berkembang pada perbaikan sekolah perlu pelaksanaan yang optimal. Sedangkan yang terjadi sedikit kurang diperhatikan. Hal ini dimaknai bahwa kepala sekolah dalam rekrutmen lebih mementingkan percepatan terpenuhinya kebutuhan guru secara kuantitatif dibandingkan kualitatif, namun semuanya itu masih dalam batas kewajaran.

Pembinaan dan Pengembangan Guru

Hasil penelitian dalam pembinaan dan pengembangan guru, diperoleh temuan sebagai berikut : 1) Kepala sekolah melakukan pembinaan dan pengembangan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. 2).Pembinaan diarahkan

untuk mencapai tujuan perbaikan mutu pendidikan, yaitu perbaikan mutu pengetahuan dan cara kerja para guru, kemajuan ilmu pengetahuan teknologi, budaya dan masyarakat. Dari data tersebut tercermin bahwa kepala sekolah telah melakukan pembinaan terhadap guru, untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapannya.

Hal tersebut di atas dikuatkan oleh Minarti (2012 : 139) bahwa pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan itu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan kecerdasan para tenaga kependidikan menjadi lebih produktif. Hal ini dimaknai bahwa keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi oleh tenaga pendidik atau guru yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas, sedangkan kemampuan yang harus dimiliki guru tersebut dapat dilakukan melalui pemberdayaan, pembinaan dan pengembangan.

Secara teknik dalam pembinaan diperoleh data : 1) Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru secara individu atau kelompok untuk meningkatkan kompetensinya. 2) Pembinaan dan pengembangan untuk guru melalui diklat pra-jabatan (bagi guru Pegawai Negeri Sipil) dan pengembangan non diklat yang sesuai. 3) Mengikutsertakan guru dalam pengembangan diri seperti seminar, workshop, dan diklat lainnya yang dilaksanakan oleh dinas. 4) Upaya pengembangan profesionalisme dan kompetensi guru dilaksanakan dengan memberdayakan Kelompok Kerja Guru (KKG) di gugus sekolah. Dari data tersebut menunjukkan bahwa ada upaya dalam pembinaan yang mengarah pada perbaikan dan peningkatan kemampuan guru. Hal ini sesuai dengan teori penelitian Lanier & Kacil, (1986) dalam Zuzovsky, R., & Libman, Z. (2003) dimuat dalam *Australian Journal Of Teacher Educations* (vol.36 no.4: 2011) yang menjelaskan bahwa memberikan instruksi atau bimbingan dan dukungan kepada guru membuat kontribusi besar menjadi guru kompetensi. Hal ini bermakna bahwa pembinaan dan pengembangan terhadap guru mempunyai kontribusi besar dan penting untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga guru lebih

berdaya dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.

Data hasil penelitian yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam pengembangan mencakup tiga aspek yaitu : 1) Peningkatan profesionalisme. 2) Pembinaan karier. 3) Pembinaan kesejahteraan. Dari ketiga aspek yang dikembangkan oleh kepala sekolah tersebut menunjukkan bahwa dalam mengembangkan guru, mengelola sumber daya manusia diperlukan upaya peningkatan keprofesionalisme, karier dan kesejahteraan. Sedangkan dalam Depdiknas (2007: 45) dijelaskan bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia ada tiga aspek yang penting dilakukan kepala sekolah adalah peningkatan profesionalisme, pembinaan karier dan pembinaan kesejahteraan. Hal tersebut dimaknai bahwa ada keterkaitan dan ada hal penting perlu diperhatikan dalam pengembangan guru yaitu tentang profesionalisme, karier dan kesejahteraan.

Dalam peningkatan profesionalisme diperoleh data bahwa : 1) Peningkatan profesionalisme yang dilakukan terarah pada peningkatan kualifikasi. 2) Meningkatkan kompetensi guru melalui diklat, non diklat, dan pengembangan diri. 3) Pemberdayaan Kelompok Kerja Guru . Dari data tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualifikasi menjadikan suatu penguatan penting karena hal tersebut sebagai prasyarat yang harus dimiliki semua guru untuk melakukan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan jurnal hasil penelitian Maria Liakopoulou (Vol.1 no.21, 2011) yang menyatakan bahwa seorang guru harus memiliki kualifikasi dan pengetahuan profesional yang diperlukan. Hal ini dapat dimaknai bahwa guru yang berkualifikasi itu menjadikan dirinya efektif dalam berkarya, sukses melakukan tugas pedagogis dan didaktik sehingga dapat menjalankan pekerjaan secara profesional sesuai yang diharapkan.

Tentang keikutsertaan guru dalam diklat fungsional, kepala sekolah telah memberikan kesempatan kepada guru yang mendapatkan tugas. Hal ini dilakukan dengan memotivasi dan membantu penyiapan sarana bahkan biaya transportasi. Program kegiatan diklat merupakan salah satu tujuan untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman belajar. Ini sependapat dengan Reid & Barrington (1999) dalam jurnal penelitian Neila Ramdhani /Procedia(2012) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses yang direncanakan, untuk mengubah sikap, pengetahuan , keterampilan, dan pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam berbagai kegiatan. Hal ini dapat dimaknai bahwa pendidikan dan latihan merupakan salah satu upaya dan wadah untuk memberikan pembinaan dalam meningkatkan pengetahuan keterampilan dan sikap untuk mewujudkan kinerja yang efektif.

Dalam pengembangan karir diperoleh data bahwa kepala sekolah memfasilitasi guru agar memiliki prestasi untuk meningkatkan jabatannya, dan membantu guru dalam pengusulan penetapan angka kreditnya. Pembinaan karier yang telah dilakukan kepala sekolah tersebut sangat penting dan perlu perhatian. Dengan demikian para guru akan termotivasi lebih aktif dan dirinya pun merasa terbantu dan dihargai ketika sesuatu hak itu mesti diraihnya. Hal ini sesuai dengan pendapat E.Mulyasa (2002 : 45) bahwa kegiatan pembinaan tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai. Hal ini mengandung makna bahwa pengembangan karier juga bagian penting dalam menempatkan personal guru pada jabatan, prestasi kerja hingga sampai pada imbalan penghargaan yang semestinya diterima.

Sedangkan dari hasil penelitian pada pembinaan kesejahteraan diperoleh data bahwa pemberian hak guru seperti gaji, honorarium, kenaikan pangkat tepat waktu dan pemberian penghargaan material non material kepada guru non pegawai negeri masih sangat rendah. Dari data tersebut dapat dipahami bahwa pemberian hak atas kewajiban yang dilakukan guru itu kiranya sudah tepat, tidak ada permasalahan, namun jika dilihat dari tingkat kesejahteraan sosial ekonomi masih perlu dan penting ditingkatkan. Hal ini senada dengan pendapat Mohammad Nadeem (Vol.2 No. 19 : 2011 bahwa kondisi sosial ekonomi yang buruk mempengaruhi kinerja guru. Hal ini dapat dimaknai bahwa

status ekonomi yang buruk akan menurunkan motivasi dan mempengaruhi kinerja guru yang kurang optimal. Setidaknya dengan kondisi kesejahteraan yang kurang, sangat dimungkinkan juga berpengaruh pada pencapaian hasil yang belum maksimal. Hal ini guru masih terbebani bagaimana memperoleh kesejahteraan ini dari sumber pendapatan yang lain.

Pengendalian Guru

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah : 1) Pengendalian difungsikan sebagai supervisi atau pengawasan. 2). Pengendalian berfungsi sebagai evaluasi kinerja. 3). Ada kendala dalam pelaksanaan pengendalian

Pengendalian difungsikan sebagai supervisi atau kepengawasan dilaksanakan untuk memonitor, mengawasi, dan merencanakan tindak lanjutnya terhadap kinerja guru dalam keterlibatannya menjalankan program kerja pendidikan, untuk menjamin bahwa kegiatan tersebut terlaksana sesuai dengan rencana dan tujuan. Hal ini dapat dipahami bahwa pengendalian dapat dilakukan dengan mengawasi secara langsung maupun tidak langsung terhadap program yang disusun dengan pelaksanaan secara nyata. Sehingga jika terjadi permasalahan segera dapat teratasi dan tindak lanjutnya.

Pengertian ini sesuai dengan pendapat Nur Zazin (2011: 91) yang menyatakan bahwa untuk menjamin mutu perlu mendokumentasikan mekanisme evaluasi untuk mengawasi prestasi individu dan kesuksesan programnya. Hal ini dimaknai bahwa untuk menjamin suatu program dapat dilakukan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, tentu diperlukan adanya kepengawasan atau supervisi dari pimpinannya,

Pengendalian berfungsi sebagai evaluasi diperoleh data hasil penelitian bahwa pengendalian dimaksudkan untuk pembenahan, pengukuran dan koreksi objektif. Kemudian tujuannya adalah untuk mengetahui sampai dimana yang

telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal. Menurut Zazin (2011 : 109) bahwa dilihat dari tujuannya, pengendalian itu mengandung makna evaluasi. Yaitu mengevaluasi kinerja yang dicapai apakah sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan. Hal ini dimaknai bahwa evaluasi merupakan bentuk pengendalian untuk perbaikan atau koreksi objektif jika terjadi penyimpangan antara rencana dan pelaksanaan yang ditetapkan.

Secara nyata dan diakui bahwa dalam pelaksanaannya, pengendalian yang dilakukan di Sekolah Dasar Arjosari ini masih banyak kendala secara akademik maupun non akademik. Sehingga upaya pengendalian ini lebih tepat jika guru diberikan tanggung jawab secara mandiri. Hal ini sesuai dengan pendapat S.Ruky (2006: 18) bahwa proses atau cara pengendalian mandiri itu dilakukan dengan merumuskan tanggung jawab dan tugas guru, menyepakati sasaran kerja dalam bentuk hasil kerja yang harus dicapai, melakukan monitoring dan melakukan koreksi, memberikan kesempatan dan bantuan yang diperlukan oleh anak buah/guru, dan melakukan penilaian untuk memberikan umpan balik terhadap guru agar mengetahui kekuatan dan kelemahan untuk rencana tindak lanjut demi prestasi kerja selanjutnya.

Berdasarkan data temuan hasil penelitian tersebut, maka dapat dimaknai bahwa dalam pengendalian, kepala sekolah SDN Arjosari kepada guru telah melakukan upaya pengendalian yang meliputi pemantauan, pengawasan atau supervisi dan evaluasi serta keteladanan. Tujuannya adalah untuk mengatur, mengendalikan , dan mengawasi kinerja guru, dengan harapan diperoleh guru yang disiplin bertanggung jawab atas beban tugas yang embannya secara mandiri.

Simpulan

Simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap pemberdayaan guru di SDN Arjosari ini adalah : (1) Rekrutmen guru merupakan suatu upaya memenuhi kebutuhan guru, secara kuantitatif maupun

kualitatif sudah terlaksana dengan baik melalui tahap penyusunan perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen. Hal ini ditandai dengan adanya laporan ke dinas pendidikan, informasi kepada komite sekolah, dan rapat musyawarah sekolah dalam hal membahas perencanaan kebutuhan guru. Untuk pelaksanaan rekrutmen kegiatan yang dilaksanakan belum sesuai dengan ketentuan, karena kepala sekolah mengambil kebijakan dengan pertimbangan efisiensi dan efektifitas rekrutmen. Hal tersebut ditemui dalam pelaksanaan seleksi ada sebagian kegiatan telah direncanakan namun belum dilakukan sesuai program.

Pembinaan dan pengembangan terhadap guru sudah dilakukan oleh kepala sekolah ini dibuktikan dengan diikutinya kegiatan diklat dan non diklat oleh guru, serta digiatkannya kembali kegiatan guru melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) . Sedangkan dalam pengembangan, walaupun belum berjalan sebagaimana yang pembinaan karier, dan pembinaan kesejahteraan. (3) Pengendalian guru, telah dilakukan oleh kepala sekolah dengan tujuan untuk mengatur, mengawasi dan mengarahkan guru atas beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Pengendalian terhadap guru dimaksudkan juga untuk mengevaluasi kinerja guru, memperbaiki, membenahan atau koreksi objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dan perencanaan. Perangkat pengendalian di sekolah ini diwujudkan tata tertib sekolah, absensi kerja dinas, dan peraturan bentuk lain yang mengikat demi situasi yang nyaman dan tertib di sekolah. Bentuk pengendalian yang lain ditunjukkan dalam perilaku sikap disiplin mandiri dari kepala sekolah, yang dibangun melalui perilaku keteladanan dan sikap bijak kepemimpinannya.

Daftar Pustaka

Afareez Abdul Razak, Mohammad Johdi Salleh. *The Role of headmasters of Rurol Schools in Attaning High UPSR Achievement , Malaysia ; Teacher Perspectives*. International Journal of Arts and Commerce ,Vol.1 No. 3)

Depdiknas. 2007. *Panduan Pengelolaan Sekolah Dasar*, Dirjen dikdasmen.

- Depdiknas. 2007. *Pemberdayaan Sekolah Dasar*, Jakarta: Peningkatan Manajemen Sekolah Dasar.
- Depdiknas. 2009. *Dimensi kompetensi Manajerial*, Jakarta: Dirjen PMPTK
- Liakoupoulou, Maria. dalam jurnal internasional dengan judul " *The Professional Competence of Teachers* ", atau Kompetensi Profesional Guru vol 1 (21) 66-67
- Minarti, Sri. 2011. *Manajemen Sekolah*, Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Moloeng, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*: Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nadeem, Mohammad.(2011). *Teachers Competsncies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawaipur (shouthern Punjab) Pakistan*. vol 2 No.19 hal. 217-218.
- Ramdhani,Neila, Djamaludin Amcok, Yuliardi Swasono, Peno Suryanto.2012. *Teacher quality Improvement Program: Empowerment teachers to encreasing a quality of Indonesia' education*. (Social and Behavioral Sciences 00 (2012) 000-000
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Samino, 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*, Surakarta: Fairuz Media
- Sutama. 2012. *Metode Penelitian Tindakan*, Surakarta: Fairuz Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia, N0.14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan, Dosen* Depdiknas. Jakarta
- Zamroni. 2011. *Dinamika Peningkatan Mutu*, Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.
- Zazin, Nur. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*, Jogjakarta : Ar- Ruzz Media
- Zuzovsky, R., & Libman, Z., 2003. *Standard of teaching and teching test : is this right way to go? Paper presentedat the European Association of Research on learning and intructions Converence, Padova, Italy*. Australian Journal of Teacher Educations, Vol.36, April 2011.